

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Kaupan liitto puoltaa voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttäviä muutoksia ja pitää siten 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan esitettyjä täsmennyksiä kannatettavina. Muutoksilla hallituksen esityksen ja oikeuskäytännön vakiintunut tulkinta kirjataan lakiin, eikä voimassa olevaa oikeudentilaa muuteta.

Kaupan liitto vastustaa 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan esitettyä muutosta, sillä lisäys on ristiriidassa olemassa olevan sääntelyn kanssa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta jatkaa määräaikaista työsopimusta, kun määräaikaisuudelle on ollut lain edellyttämä perusteltu syy riippumatta siitä, onko työntekijä raskaana tai perhevapaalla. Ehdotettu muutos on myös ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa. Työturvallisuuslain 2 luvun 11 § velvoittaa työnantajaa pyrkimään siirtämään työntekijän toisiin tehtäviin, mikäli työstä tai työolosuhteista voisi aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, eikä erityistä vaaraa voida poistaa. Ehdotetussa muutoksessa puolestaan raskaus ja synnytys katsotaan syrjiväksi perusteeksi siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin. Saman pykälän 1 momentin 2 kohta kattaa joka tapauksessa jo ehdotetun 5 kohdan mukaiset tilanteet eli määräaikaisen työsopimuksen keston, jatkumisen ja päättymisen. Muutos on tälläkin perusteella tarpeeton.

Kaupan liitto katsoo, että käyttäjäyrityksen hyvitysvastuun osalta esitetty muutos ylittää hallitusohjelman mukaiset tavoitteet ja työryhmän toimeksiannon siltä osin, kun hyvitysvastuuta ulotetaan raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita pidemmälle sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Hallituksen tasa-arvopoliittisessa ohjelmassa on kirjaus siitä, että tasa-arvolain muutostarpeet selvitettäisiin tällä hallituskaudella kokonaisuudessaan. Työryhmän toimeksiannon ulkopuolelle menevät muutostarpeet voidaan kartoittaa erikseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Kaupan liitto vastustaa HE-luonnoksessa tasa-arvolain 10 §:n 2 momenttiin esitettyä työnantajan uutta selvitysvelvollisuutta, jonka mukaan työnantajan tulee ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä antaa kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva on palvelussuhteensa aikana ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta. Mikäli uusi selvitysvelvollisuus lisättäisiin, tulisi sen sisällön olla joka tapauksessa esitettyä rajatumpi.

Voimassa oleva sääntely sisältää jo velvollisuuden kirjallisen selvityksen antamiseen tilanteissa, joissa työnhakija tai työntekijä katsoo joutuneen tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2-5 kodassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Uusi selvitysvelvollisuus laajentaisi työnantajan velvoitteita tarpeettomasti, sillä se koskee myös tilanteita, joissa työntekijä ei itse koe tulleen kohdelluksi millään tavoin syrjivästi. Uuden selvitysvelvollisuuden sisältö on lisäksi tulkinnanvarainen, sillä se koskee raskaudesta ja synnytyksestä ilmoittaneiden lisäksi myös perheenhuoltovelvollisuudesta ilmoittaneita. On epäselvää, kuinka laajasti selvitysvelvollisuus tulisi sovellettavaksi esimerkiksi perheissä, joissa on alaikäisiä lapsia tai koskisiko velvoite esimerkiksi kaikkia työntekijöitä, jotka ovat käyttäneet määräaikaisen työsuhteen aikana tilapäistä hoitovapaata sairaan lapsen hoitamiseksi. Kaupan alalla on käytössä palkallinen tilapäinen hoitovapaa alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen johdosta 1-3 työpäivän ajan, jota sovelletaan poissaolotilanteissa. Niin ikään on epäselvää, millainen ilmoitus edellä mainituista seikoista laukaisee selvitysvelvollisuuden. Muutos lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa merkittävästi ja tarpeettomasti. Kaupan alalla käytetään lisäksi puitesopimusjärjestelyä, joissa jokainen yksittäinen työvuoro tai vuorokokonaisuus muodostaa oman lyhyen määräaikaisen työsuhteensa. Hallinnollinen taakka lisääntyisi järjestelyjä käyttävillä yrityksillä todennäköisesti merkittävästi.

Selvitysvelvollisuuden sisältö tulisi joka tapauksessa rajata koskemaan tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut raskaudesta tai käyttänyt työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaista perhevapaata (erityisraskaus, -raskaus- tai vanhempainvapaata) viimeisen 12 kuukauden kuluessa ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä. Lisäksi selvitys tulisi voida antaa suullisesti ja vasta työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työnantajalle tulee varata kohtuullinen aika vastata työntekijän selvityspyyntöön. HE-luonnoksessa todetaan, että työnantajan pitäisi selvittää, mitä tehtävälle on tapahtunut ja miten työnantaja suunnittelee hoitavansa työt jatkossa ja jos työnantaja on palkkaamassa tehtävään uutta henkilöä, tästä pitäisi selvityksessä ilmoittaa. Selvitykselle ei tulisi asettaa kuvattuja sisältövaatimuksia, vaan sen sisällön tulisi olla vapaamuotoinen. Työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta tarjota työntekijälle jatkoa määräaikaiseen työsopimukseen riippumatta siitä onko työtä tarjolla, jos määräaikaiselle sopimukselle oli perusteltu syy.

Uusi selvitysvelvollisuus linkittyy vireillä olevaan työsopimuslain muutokseen, jonka mukaan työnantajalla on tietyissä tilanteissa mahdollisuus tehdä enintään 12 kuukauden mittainen määräaikainen työsopimus työntekijän ilman perusteltua syytä. Tässä muutoksessa on huomioitu työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän loppuraportin toimenpide-esitys varmistaa, että muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Sääntely sisältää syrjintäkiellon, jonka mukaan ehdotetun sääntelyn mukaisia määräaikaista

sopimuksia ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Mikäli tasa-arvolakiin lisättäisiin myös uusi selvitysvelvollisuus, tulisi säännöksessä todeta, että velvollisuutta antamiseen ei ole, mikäli työnantajalla on jo velvollisuus antaa vastaava selvitys muun säännöksen perusteella.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Kaupan liitto vastustaa tasa-arvolain 12 §:ään esitettyä muutosta, jonka mukaan syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi ja edelleen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Esityksessä todetaan, että lautakunnan päätöksistä on muutoksenhakuoikeus hallintotuomioistuimeen, jolloin asian käsittelyaika voi olla useiden vuosien mittainen. Kanneajan keskeytys heikentäisi oikeusvarmuutta ja lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa ja tietosuojariskiä myös henkilötietojen käsittelyn kannalta, sillä työnantajan olisi säilytettävä työnhakutilanteisiin liittyviä henkilötietoja ja muita asiakirjoja pidempään.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Kaupan liitto pitää raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän vähentämistä ehdottoman tärkeänä tavoitteena ja ei hyväksy mitään raskauteen ja perhevapaisiin liittyvää syrjintää. Kaupan liitto tuo esiin, että nykyinen sääntelypohja on kattava ja raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsuhdeturva korkealla tasolla myös kansainvälisesti arvioituna. Työelämän tasa-arvoa ja perhevapaata käsitelleen työryhmän selvitykset eivät myöskään osoittaneet merkittäviä puutteita raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien työntekijöiden syrjintäsuojassa.

Hallituksen esitysluonnoksessa tarve lisäsääntelylle perustellaan Tilastokeskuksen vuonna 2024 sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen tuloksilla ja tasa-arvovaltuutetulle tulleille syrjintäepäily-yhteydenotoilla. Selvityksen perusteella joka neljännellä työntekijällä on raskaus- ja perhe-vapaasyrjintäkokemuksia ja aihetta koskevaa pelko ja kielteiset kokemukset laajentavat joukkoa melkein puoleen raskaana olevista työntekijöistä. Kyselytutkimuksen tulokset perustuvat kuitenkin vastanneiden henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin, eikä tapausten taustoista tiedetä mitään. Asiassa ei ole myöskään voitu selvittää työnantajien näkemyksiä tilanteista. Määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen voi olla olemassa syy, joka ei liity raskauteen tai perhevapaiden käyttämiseen. Tämä tulee huomioida tutkimuksen tuloksia tulkitessa, kuten tutkimuksessakin huomautetaan. Ehdotetut muutokset lisäisivät työnantajien velvoitteita, jolloin Kaupan liiton näkemyksen mukaan muutostarve tulisi perustella objektiiviseen tietoon pohjautuen. Kaupan liitto ohjeistaa jäseniään raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä kysymyksissä säännöllisesti. Erimielisyyksiä aiheesta esiintyy vain yksittäistapauksia ja vielä harvemmin niin, että todettaisiin työnantajan syyllistyneen raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tarvetta lisäsääntelylle perustellaan myös tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen lukumäärällä. Tämäkään ei kuitenkaan kerro vielä vahvistettujen syrjintätapausten lukumäärästä. Lisäsääntelyn tarve tulisi perustua objektiiviseen tietoon.

Tehokas keino raskauteen ja perhevapaaseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn on Kaupan liiton mukaan perhevapaiden tasaisempi jakautuminen. Tätä tavoitetta edistäisi vanhempainvapaan siirto-oikeuden poistaminen. Lisäksi kotihoidontuen keston lyhentäminen siihen saakka, kun lapsi on 18 kuukautta parantaisi naisten työmarkkina-asemaa ja tasa-arvoa. Tehokas keino raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn on myös tiedottaminen ja koulutus, jotta voimassa oleva sääntelyä saataisiin tehokkaasti jalkautettua yritystasolle.

Kaupan liitto pitää lisäksi HE-luonnoksen yritysvaikutusarviointia puutteellisena. Esityksen mukaan ehdotetuille muutoksilla ei olisi huomattavia vaikutuksia yrityksiin. Erityisesti 10 §:ään ehdotetun selvitysvelvollisuuden vaikutuksia ei ole kuitenkaan riittävästi arvioitu. HE-luonnoksen mukaan selvitysvelvollisuus voisi lisätä jonkin verran yritysten hallinnollista taakkaa. Kaupan liiton näkemyksen mukaan hallinnollisen taakan lisääntymistä työnantajille pitäisi selvittää kattavammin. Lisäksi sukupuolivaikutusten osalta HE-luonnoksessa todetaan lakimuutoksen kohdistuvan erityisesti naisiin, sillä raskaana olevat henkilöt ovat useimmiten naisia, ja naiset myös pitävät edelleen valtaosan perhevapaista. Kaupan alalla työskentelee merkittävä määrä naisia, joten Kaupan liiton näkemyksen mukaan esityksen vaikutuksia ja muutoksen aiheuttamaan hallinnollista taakkaa pitäisi selvittää tarkemmin. Huomioiden vielä muut työnantajan selvitys- ja vastausvelvollisuudet määräaikaissä sopimuksissa, tällä luotaisiin osittain päällekkäisiä velvoitteita, jotka lisääisivät työnantajien hallinnollista taakkaa entisestään.

Hyvitysvastuun laajentuminen käyttäjäyrityksiin puolestaan aiheuttaa HE-luonnoksen mukaan vaikutuksia lähinnä henkilöstövuokrausyrityksille. Tähän liittyen on syytä huomioda, että ehdotetun sääntelyn myötä vaikutukset suuntautuisivat nimenomaan käyttäjäyrityksille, eivät työnantajina toimiville henkilöstövuokrausyrityksille.

Viertolahti Pilvikki
Kaupan liitto ry

Mettälä Essi
Kaupan liitto ry